

**Železnice Slovenskej republiky, Bratislava**  
**Generálne riaditeľstvo**

**Smernica**

**Smernica pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR**

(v znení zmien č. 1 - 8)

<b>Spracovateľský / gestorský útvar</b> Odbor 510 GR ŽSR	<b>Číslo</b> 10056/2012/O510-1	<b>Označenie</b> O-02-O510-2012-z1/2016
<b>Účinnosť od</b> 01.01.2012		
<b>Schválil</b> Ing. Vladimír Ľupták, v.r. generálny riaditeľ ŽSR	<b>Dňa</b> 03.01.2012	
<b>Predmet</b> Ľudské zdroje		
<b>Prílohy</b> 1. Tabuľka tarifných tried 3. Zaradovanie zamestnancov do tarifných tried počas účasti v kurzoch		

## SLEDOVANIE VYDANÍ A ZMIEN DOKUMENTU

Zoznam vydaní dokumentu

Vydané pod číslom	Účinnosť od - do
341/2004/105 – O510	01.07.2004 – 31.12.2011
10056/2012/O510-1	01.01.2012

Uvádza sa spisové číslo aktuálneho vydania a v novelizovanom dokumente (2. a ďalšie vydanie) údaj so spisovým číslom predošlého vydania s rozpätím jeho účinnosti (od – do).

### Záznam o zmenách

Číslo zmeny	Popis	Účinnosť	Poznámky	Zmenu zapracoval (podpis)
1	zaradovanie zamestnancov do tarifných tried počas účasti v kurzoch	01.07.2012		Ing. Zíková
2	zmena mzdových nárokov za sťažený výkon práce a pracovnú pohotovosť	01.01.2013		Ing. Zíková
3	Zmena tabuľky tarifných tried – príloha č. 1	01.05.2013		Ing. Zíková
4	Zmena tabuľky tarifných tried – príloha č. 1	01.01.2014		Ing. Zíková
5	zmena mzdových nárokov za sťažený výkon práce a pracovnú pohotovosť	01.01.2015		Ing. Zíková
6	Zmena mzdových nárokov (noč.práca, SO,NE, sťaž.výkon, osobitný prípl.), zmena prílohy č.3	01.03.2015		Ing. Zíková
7	Zmena tabuľky tarifných tried – príloha č. 1, zmena mzd. nárokov za pracovnú pohotovosť	01.01.2016		Ing. Zíková
8	Zmena mzd. nárokov za prac. pohot. Zmena tabuľky tarif. tried – príloha č.1	01.01.2017 01.03.2017		Ing. Zíková

Zmeny sú vydávané spracovateľským, príp. gestorským útvaram tohto dokumentu. Ich znenie i znenie dokumentu so zapracovanými zmenami sú umiestnené (zverejnené) v elektronickej podobe v dokumentovom úložisku IP.

Za včasné zapracovanie zmien v texte a za vykonanie záznamu o zmenách zodpovedá držiteľ výtlačku.

## Obsah

Časť 1.	Mzda .....	5
Časť 2.	Zaradenie zamestnancov .....	6
Časť 3.	Tarifná mzda .....	6
Časť 4.	Zmluvná mzda .....	6
Časť 5.	Mzda za zastupovanie .....	7
Časť 6.	Mzda pri výkone inej práce .....	8
Časť 7.	Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas .....	9
Časť 8.	Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok .....	9
Časť 9.	Mzda a mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu .....	10
Časť 10.	Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu .....	10
Časť 11.	Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce .....	10
Časť 12.	Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť .....	11
Časť 13.	Prémie .....	13
Časť 14.	Odmeny .....	15
Časť 15.	Osobitný príplatok .....	15
Časť 16.	Odmeňovanie zamestnancov v období prípravy na výkon povolania .....	16
Časť 17.	Odmeňovanie pri zaškoľovaní .....	17
Časť 18.	Odmeňovanie účasti na školení, ďalšom vzdelávaní a rekvalifikácii .....	17
Časť 19.	Odmeňovanie pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa .....	17
Časť 20.	Odmeňovanie pri nariadených lekárskech prehliadkach .....	18
Časť 21.	Odmeňovanie pri nehodách .....	18
Časť 22.	Stanovenie odbornej praxe a doby trvania pracovného pomeru .....	18
Časť 23.	Priemerný a pravdepodobný zárobok na pracovnoprávne účely .....	19
Časť 24.	Fond pracovného času .....	21
Časť 25.	Záverečné ustanovenia .....	22



## **Smernica pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR**

Železnice Slovenskej republiky (ďalej ŽSR) zastúpené generálnym riaditeľom ŽSR v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce, po dohode so zástupcami zamestnancov, vydávajú túto Smernicu pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR (ďalej len „Smernica“).

Smernica upravuje odmeňovanie zamestnancov v pracovnom pomere k ŽSR (ďalej len „zamestnanec“ a „zamestnávateľ“).

### **Časť 1. Mzda**

1. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Skladá sa z tarifnej mzdy a ďalších mzdových zložiek, poskytovaných v rozsahu a za podmienok stanovených touto Smernicou. Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.
2. Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované podľa osobitných predpisov v súvislosti so zamestnaním, najmä náhrady mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť a iné plnenia poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa Zákonníka práce, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemajú charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnancovi zo zisku po zdanení.
3. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie. Mzda je zamestnancovi poukazovaná v eurách na jeho účet v príslušnej banke tak, aby mohol v termíne splatnosti dohodnutom v kolektívnej zmluve s poukázanou sumou disponovať.
4. Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Na žiadosť zamestnanca predloží zamestnávateľ k nahliadnutiu doklady, na základe ktorých bola mzda vypočítaná.
5. Zrážky zo mzdy a poradie zrážok sa realizujú v súlade s ustanoveniami

§ 131 Zákonníka práce.

## **Časť 2.** **Zaradenie zamestnancov**

6. O zaradení zamestnanca do typovej pozície a tarifnej triedy v súlade so stanovenými kritériami kvalifikačných predpokladov rozhoduje zamestnanec poverený na právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch.
7. Zaradovanie zamestnancov do typových pozícií je realizované podľa organizačnej štruktúry ŽSR. Na jednotlivé pracoviská ŽSR je spracovaný rozpis plánovaných miest (RPM). Rozpis je maximálny, vyššie typové zaradenie ako je v rozpise uvedené nie je možné bez príslušnej zmeny RPM použiť. Nižšie typové zaradenie je možné použiť v súlade s Katalógom typových pozícií.

## **Časť 3.** **Tarifná mzda**

8. Pri odmeňovaní zamestnancov ŽSR sa uplatňuje mesačná tarifná mzda, ktorá zodpovedá príslušnej tarifnej triede.
9. Zamestnancovi sa poskytuje mesačná tarifná mzda zodpovedajúca odpracovanému času zamestnanca v príslušnom mesiaci.
10. Tabuľka tarifných tried tvorí prílohu č. 1 Smernice.
11. Pri zmene tarifnej triedy z dôvodu zmeny typovej pozície alebo zmeny tarifného zaradenia zamestnancovi patrí nová tarifná trieda odo dňa účinnosti rozhodnutia.

## **Časť 4.** **Zmluvná mzda**

12. Zmluvnú mzdu môže dohodnúť generálny riaditeľ:
  - a) s vedúcimi zamestnancami,
  - b) so zamestnancami, ktorí dlhodobo dosahujú vynikajúce pracovné výsledky.
13. Podmienky pre poskytovanie zmluvnej mzdy (výška mesačnej časti, podmienky hmotnej stimulácie, spôsob vyhodnotenia atď.) sa dohodnú

písomne v Dohode o poskytovaní zmluvnej mzdy, ktorú pre zamestnancov ŽSR spracováva Odbor riadenia ľudských zdrojov.

14. Výpočet mesačnej zaručenej časti zmluvnej mzdy a nezaručenej časti zmluvnej mzdy zodpovedá odpracovanému času zamestnanca v príslušnom mesiaci.
15. Zmluvná mzda nahrádza tarifnú mzdu a ostatné zložky mzdy, ktoré by zamestnancovi patrili pri splnení podmienok podľa Smernice, pokiaľ nie sú v dohode stanovené v inom rozsahu. Za ostatné zložky mzdy sa považujú príplatky a mzdové zvýhodnenia vyplývajúce zo Smernice, vrátane prémieí.
16. Do zmluvnej mzdy sa nezahŕňajú mimoriadne odmeny, náhrady miezd, príspevky zo sociálneho fondu a ďalšie nároky zamestnanca vyplývajúce z osobitných predpisov.
17. Dohoda o poskytovaní zmluvnej mzdy zaniká uplynutím dohodnutej doby, zmenou pracovných podmienok alebo skončením pracovného pomeru zamestnanca.
18. Mzdové nároky vyplývajúce z dohody o zmluvnej mzde, vzniknuté v dobe jej platnosti, uplynutím tejto doby nezanikajú.

### **Časť 5.**

#### **Mzda za zastupovanie**

19. Zamestnancovi, písomne poverenému zastupovaním zamestnanca, ktorý dočasne nevykonáva svoju pracovnú činnosť a je zaradený vo vyššej tarifnej triede, patrí po dobu zastupovania mzda za zastupovanie.
20. Písomné poverenie na zastupovanie v rozsahu pracovnej činnosti musí byť vždy vydané pred začiatkom zastupovania zamestnancom povereným na právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch.
21. Výška mzdy za zastupovanie sa stanoví, ak ide o zamestnancov:
  - a) odmeňovaných tarifnou mzdou - vo výške rozdielu medzi ich tarifnými mzdami,
  - b) odmeňovaných zmluvnou mzdou - vo výške rozdielu medzi mesačnou zaručenou časťou ich zmluvných miezd
  - c) ak zamestnanec odmeňovaný tarifnou mzdou zastupuje zamestnanca odmeňovaného zmluvnou mzdou - vo výške rozdielu medzi jeho tarifnou mzdou a mesačnou zaručenou časťou zmluvnej mzdy.
22. Ak chýbajúceho zamestnanca zastupuje viac zamestnancov, mzda za

zastupovanie sa primerane rozdelí podľa zodpovednosti, množstva a náročnosti vykonávaných pracovných činností.

23. Mzdu za zastupovanie nie je možné poskytnúť v prípade, ak pracovná pozícia nie je obsadená.
24. Mzda za zastupovanie sa poskytne až po štyroch týždňoch súvislého zastupovania a to od prvého dňa zastupovania.
25. Mzda za zastupovanie nepatrí zamestnancovi, u ktorého je zastupovanie súčasťou povinností vyplývajúcich z organizačného poriadku, pracovnej zmluvy alebo pracovnej náplne.

### **Časť 6.** **Mzda pri výkone inej práce**

26. Ak je zamestnanec v súlade s § 55 Zákonníka práce preradený na inú prácu z dôvodu:
  - a) ohrozenia chorobou z povolania,
  - b) karanténneho opatrenia, uloženého podľa osobitných predpisov,
  - c) odvrátenia mimoriadnej udalosti, alebo zmiernenia jej bezprostredných následkov,a ak po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia (§ 125 Zákonníka práce).
27. Doplatok pri ohrození chorobou z povolania patrí aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi k inému zamestnávateľovi, pretože doterajší zamestnávateľ nemá pre neho inú vhodnú prácu. Doplatok poskytuje zamestnávateľ, ktorý ho zamestnáva v čase, po ktorý doplatok patrí. Náklady na doplatok vrátane odvodov do poisťných fondov je povinný uhradiť zamestnávateľ, u ktorého vzniklo ohrozenie chorobou z povolania.
28. Náklady na doplatok pri karanténnom opatrení uloženom podľa osobitných predpisov uhradí orgán verejného zdravotníctva zamestnávateľovi, ktorý ho poskytol, vrátane odvodov do poisťných fondov a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie.



**Časť 7.**  
**Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas**

29. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v sume 60 % jeho priemerného zárobku.
30. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Mzda a mzdové zvýhodnenie patrí zamestnancovi aj v prípade, ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v rámci kalendárneho roka.
31. Ak sa v pracovnej zmluve alebo v Dohode o zmluvnej mzde dohodla mzda už s prihliadnutím na prípadnú prácu nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku, mzda vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas, ani náhradné voľno zamestnancovi nepatria.

**Časť 8.**  
**Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok**

32. Sviatkom pre účely Smernice sú štátne sviatky a pamätné dni.
33. Za prácu vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v sume 100 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku v týždni.
34. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
35. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie.
36. Za dobu práce vo sviatok sa u turnusových zamestnancov považuje doba odpracovaná v kalendárnom dni, na ktorý pripadol sviatok v čase od 00.00 hod. do 24.00 hod.
37. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného

zárobku.

38. Náhrada mzdy za sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal pracovnú zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

### **Časť 9.**

#### ***Mzda a mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu***

39. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22.00 hodinou a 6.00 hodinou (zákon 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave).
40. Zamestnancovi popri dosiahnutej mzde patrí za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie v sume **0,80 €**, a to i vtedy, ak čerpal zamestnanec za prácu nadčas, konanú v noci, náhradné voľno.

### **Časť 10.**

#### ***Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu***

41. Zamestnancovi patrí popri dosiahnutej mzde za každú odpracovanú hodinu počas soboty a nedele mzdové zvýhodnenie v sume **0,60 €**, a to i vtedy, ak čerpal zamestnanec za prácu nadčas, konanú v sobotu a nedeľu, náhradné voľno.
42. Za prácu v sobotu a nedeľu sa považuje odpracovaná doba v tieto dni v čase od 00.00 hodín do 24.00 hodín.

### **Časť 11.**

#### ***Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce***

43. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu<sup>1</sup> a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.

<sup>1</sup> zákon 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov

44. Pracovné činnosti, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia, sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia:
- a) chemické faktory,
  - b) karcinogénne a mutagénne faktory,
  - c) biologické faktory,
  - d) prach,
  - e) fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).
45. Za sťažený výkon práce patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde **mzdová kompenzácia 0,60 €/hod.** za skutočne odpracovaný čas v prostredí, ktoré negatívne ovplyvňujú uvedené faktory.
46. Rozhodnutie o sťaženom výkone práce vydáva Úrad verejného zdravotníctva Ministerstva dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR v súlade so zákonom č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

### **Časť 12.**

#### ***Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť***

47. Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný včas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť (§ 96 Zákonníka práce).
48. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas podľa § 85 Zákonníka práce. Za hodinu tejto pohotovosti patrí zamestnancovi **mzda v sume 2,50 €.**
49. Čas, počas ktorého sa od zamestnanca nevyžaduje, aby zostal na pracovisku, ale aby bol k dispozícii zamestnávateľovi tak, aby mohol reagovať na výzvu zamestnávateľa vykonávať prácu a plniť povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou, sa považuje za pracovnú pohotovosť v rámci pracovnej zmeny a nezapočítava sa do ustanoveného pracovného času. Za hodinu tejto pohotovosti patrí zamestnancovi **náhrada v sume 2,50 €** (zákon č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave).
50. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo

pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do ustanoveného pracovného času. Za hodinu tejto pohotovosti patrí zamestnancovi **náhrada v sume 0,50 €**.

51. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas po naplnení kalendárnej, resp. turnusovej normy.
52. Pracovnú pohotovosť na pracovisku a pracovnú pohotovosť na dohodnutom mieste mimo pracoviska môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.
53. Pracovnú pohotovosť v rámci pracovnej zmeny možno dohodnúť najviac na 24 hodín v týždni a 72 hodín v priebehu kalendárneho mesiaca.
54. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 300 hodín v kalendárnom roku, a ak ide o zamestnanca závodného hasičského útvaru na dráhe najviac 400 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom. Uvedený rozsah platí pre pohotovosť na pracovisku, pohotovosť v rámci pracovnej zmeny a pohotovosť na dohodnutom mieste mimo pracoviska.
55. Pracovnú pohotovosť nie je možné nariadiť:
  - a) mladistvým (§ 174 Zákonníka práce),
  - b) tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorí sa starajú o dieťa mladšie ako 3 roky a osamelej žene a osamelému mužovi, ktorí sa trvalo starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov (§ 164 Zákonníka práce),
  - c) zamestnancovi, ktorému zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych príčin bol povolený kratší pracovný čas.
56. Ak nadväzuje pracovná pohotovosť na pracovisku bezprostredne na pracovnú zmenu, môže byť stanovená iba v takom rozsahu, aby s predchádzajúcou zmenou neprekročila 15 hodín.
57. Pred nástupom na nasledujúcu pracovnú zmenu musí byť zabezpečený denný odpočinok s možnosťou odpočinku na lôžku u turnusových zamestnancov v rozsahu 6 hodín. Ak bola pracovná zmena kratšia ako 6 hodín, dĺžku denného odpočinku možno skrátiť najviac na čas trvania tejto pracovnej zmeny, nesmie byť však doba odpočinku kratšia ako 3 hodiny. U ostatných zamestnancov musí byť zabezpečený odpočinok v rozsahu minimálne 8 hodín.

Po dohode s neturnusovým zamestnancom je možné túto dobu skrátiť, ak je zabezpečený odpočinok na lôžku (§13 zákona 462/2007 Z.z.).

58. Ak má zamestnanec rozvrhom zmien po ukončení pracovnej pohotovosti na pracovisku určenú ďalšiu zmenu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa v rozsahu, v ktorom minimálny odpočinok zasiahne do tejto pracovnej zmeny. Zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku a zamestnanec nastúpi do pracovnej zmeny po uplynutí času minimálneho odpočinku.
59. Ak je zamestnanec počas pohotovosti na pracovisku povolaný k pracovnému výkonu, začína pracovný čas výkonom práce na určenom pracovisku. V prípade, že s pracovným výkonom na určenom pracovisku súvisí príprava pomôcok, náradia, materiálu alebo ich premiestnenie, začína pracovný čas už touto činnosťou. Obdobne sa posudzuje činnosť po ukončení pracovného výkonu.
60. Pracovná pohotovosť skončí uplynutím doby, na ktorú bola stanovená, prípadne návratom na pracovisko po vykonaní práce (odstránení poruchy a pod.).
61. Ak je zamestnanec počas pohotovosti na dohodnutom mieste mimo pracoviska povolaný k výkonu práce, začína pracovný čas odchodom z dohodnutého miesta mimo pracoviska na výkon práce a končí návratom na dohodnuté miesto.
62. Pohotovosť zamestnancov stavebného vlaku alebo zamestnancov ubytovaných v zariadeniach zamestnávateľa v mieste pracoviska sa považuje za pohotovosť na dohodnutom mieste mimo pracoviska.
63. Ak je zamestnanec vyslaný na pracovnú pohotovosť na pracovisko mimo miesta pravidelného pracoviska, resp. k výkonu práce počas pohotovosti mimo miesta pravidelného pracoviska, patria mu aj náhrady cestovných výdavkov, pokiaľ splní podmienky pre ich výplatu.
64. Ak nebude zamestnanec počas pracovnej pohotovosti z dôvodov ním zavinených včas k dispozícii, náhrada za pracovnú pohotovosť mu nepatrí. Toto konanie sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny.

### **Časť 13. Prémie**

65. Účelom poskytovania prémie je prehĺbenie osobnej hmotnej zainteresovanosti (ďalej len OHZ) zamestnancov na plnení hospodárskych

úloh a ocenenie ich výkonnosti, zodpovednosti, spoľahlivosti, tvorivosti, organizačných a riadiacich schopností a efektívneho využívania pracovného času.

66. Prémie tvoria motivačnú zložku mzdy a poskytujú sa zamestnancom diferencovane, podľa ich podielu na plnení úloh vnútornej organizačnej jednotky, zameraných na činnosti vyplývajúce z organizačného poriadku, pracovnej zmluvy, resp. pracovnej náplne.
67. Prémie sa poskytujú po vyhodnotení stanovených ukazovateľov OHZ v závislosti od ich plnenia, s prihliadnutím na odpracované hodiny v príslušnom období. O konkrétnych podmienkach priznania prémie sa vedie prehľadná evidencia. Ukazovatele sa stanovujú v súlade s cieľmi ŽSR.
68. Prémie je možné poskytovať všetkým zamestnancom, ktorí samostatne vykonávajú prácu, zamestnancom novoprijatým, ak splnia požadované odborné kritériá (odborné skúšky) k samostatnému výkonu práce. Neposkytujú sa zamestnancom s dohodnutou zmluvnou mzdou a absolventom škôl prijatým na základe adaptačného programu až do doby ich zaradenia na samostatný výkon práce.
69. Okruh zamestnancov pre poskytovanie prémie, ukazovatele OHZ, spôsob ich vyhodnotenia a objem prostriedkov na prémie v závislosti od vývoja priemernej mzdy stanoví:
- a) zamestnancom generálneho riaditeľstva a účelových stredísk – generálny riaditeľ
  - b) riaditeľom VOJ – generálny riaditeľ
  - c) zamestnancom VOJ – príslušný riaditeľ VOJ
70. Každá vnútorná organizačná jednotka musí mať vypracované zásady pre poskytovanie prémie (Prémiový poriadok), v ktorých stanoví objem mzdových prostriedkov na prémie a ich výšku, ukazovatele OHZ, obdobie ich viazanosti, spôsob vyhodnotenia a zodpovedných zamestnancov, ako aj spôsob krátenia prémie pri nesplnení ukazovateľa. Zásady pre poskytovanie prémie musia byť prerokované so zástupcami zamestnancov.
71. So stanovenými zásadami pre poskytovanie prémie musia byť zamestnanci preukázateľne oboznámení.

## **Časť 14. Odmeny**

72. Účelom poskytovania odmien zamestnancom ŽSR je prehlbovanie motivácie zamestnancov pri realizovaní mimoriadnych prác aj nad rámec pracovnej náplne, mimoriadnych činností nariadených nad stanovený rámec fondu pracovného času, iniciatívnu tvorivú činnosť, plnenie mimoriadnych tímových úloh a aktívnu účasť v špecializovaných odborných komisiách.
73. Priznanie odmeny musí byť zdôvodnené náročnosťou splnených úloh, ich významom a individuálnou zásluhovosťou, o čom sa vedie prehľadná evidencia.
74. Objem mzdových prostriedkov na odmeny a zásady ich poskytovania stanoví generálny riaditeľ spravidla v období tvorby plánu práce na bežný kalendárny rok rozhodnutím o zriadení Fondu odmien generálneho riaditeľa ŽSR a Fondu odmien vedúceho organizačnej jednotky.
75. Na odmeny nie je právny nárok. Nie je možné ich poskytovať za bežné plnenie pracovných povinností, ako náhradu za inú mzdovú formu a pri nedodržaní zásad stanovených Ekonomickými pravidlami ŽSR.

## **Časť 15. Osobitný príplatok**

76. Osobitným príplatkom je možné oceniť schopnosti zamestnancov vykonávať odborné činnosti v záujme zamestnávateľa, ktoré nesúvisia s ich pracovným zaradením, nevyplývajú z charakteristiky typovej pozície a k tomu prislúchajúcich príkladov pracovných činností alebo z pracovnej zmluvy (napr. výkon žeriavnika, zvarača, vodiča pracovného stroja, motorového vozíka, cestného motorového vozidla, používanie cudzieho jazyka a pod.). Na vykonávanie týchto činností musí mať zamestnanec príslušné platné odborné osvedčenie.
77. Osobitný príplatok sa poskytuje v sume maximálne **0,50 €** na hodinu za skutočne odpracovaný čas. Pri prácach trvajúcich menej ako jednu hodinu je možné zlomky odpracovaných hodín spočítať.
78. Osobitný príplatok je možné poskytovať aj zamestnancom, ktorí zistili a odstránili nebezpečenstvo, zabránili alebo sa podieľali na zabránení vzniku škôd, nehodových udalostí a úrazov v podmienkach ŽSR. Výška osobitného príplatku sa poskytuje v sume maximálne 332 € podľa podielu na zistení a odstránení mimoriadnej udalosti.

79. Osobitný príplatok je možné poskytovať zamestnancom, ktorí vykonávajú dlhodobu montážne práce na staveniskách a pracoviskách podobného charakteru bez denného návratu do miesta bydliska (prechodne ubytovaní v maringotkách, ubytovacích vozňoch a pod.) v sume **0,80 €** za odpracovanú zmenu. Je možné ho poskytnúť iba minimálne za tri za sebou odpracované zmeny na montážnych prácach s ubytovaním v uvedených zariadeniach, o čom sa vedie prehľadná evidencia. Príplatok nepatrí zamestnancom pri krátkodobej účasti na týchto prácach.
80. Osobitný príplatok je možné poskytovať zamestnancom ŽSR za predaj cestovných lístkov na základe mandátnej zmluvy so ZSSK.
81. VOJ, ktorá poskytuje osobitný príplatok, musí mať spracované vlastné zásady poskytovania osobitného príplatku s vytypovaním konkrétnych pracovných činností, požadovaných odborných osvedčení, podmienok a rozsahu, v akom sa bude osobitný príplatok poskytovať.

### **Časť 16.**

#### ***Odmeňovanie zamestnancov v období prípravy na výkon povolania***

82. Novoprijatí zamestnanci, ktorí prvýkrát nastúpia do pracovného pomeru k zamestnávateľovi, sa zaraďujú do tarifnej triedy podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve (aj počas skúšobnej doby).
83. Novoprijatí zamestnanci, s ktorými je v pracovnej zmluve dohodnuté vykonať odbornú skúšku, sa zaraďujú o jednu tarifnú triedu nižšie, ako je zaradená typová pozícia, ktorú budú vykonávať, najdlhšie však na dobu stanovenú v pracovnej zmluve.
84. Absolventi škôl prijatí v zmysle *Adaptačného programu absolventov vybraných škôl* sú odmeňovaní mzdou o jednu tarifnú triedu nižšie, ako je zaradená typová pozícia, na ktorú sa pripravujú.
85. Zamestnanci, ktorí získavajú kvalifikáciu a musia vykonať odbornú skúšku, sú aj do vykonania odbornej skúšky odmeňovaní mzdou. Získavanie kvalifikácie (odbornej spôsobilosti) sa považuje za výkon práce bez ohľadu na skutočnosť, či sa zamestnanci pripravujú v kurze alebo na školení. Zamestnanci vrátane novoprijatých zamestnancov a absolventov, s ktorými je v pracovnej zmluve dohodnuté vykonať odbornú skúšku s dĺžkou prípravy viac ako jeden mesiac, sa počas získavania odbornej spôsobilosti zaraďujú do tarifnej triedy podľa prílohy č. 3 Smernice.
86. Zamestnanci, ktorí úspešne absolvovali odbornú skúšku potrebnú na výkon práce a k samostatnému výkonu práce sa od nich vyžaduje poznanie



nového pracoviska (železničnej stanice, trate a pod.), sú odmeňovaní mzdou ako pri výkone práce, na ktorú sa pripravujú.

### **Časť 17.**

#### **Odmeňovanie pri zaškoľovaní**

87. Zamestnancovi, ktorý je pri výkone vlastnej práce poverený zaškoľovaním zamestnanca (pokiaľ táto činnosť nevyplýva z jeho pracovnej zmluvy alebo pracovnej náplne), patrí počas doby zaškoľovania okrem dosiahnutej mzdy za výkon vlastnej práce aj príplatok za zaškoľovanie vo výške 10 % hodinovej tarifnej mzdy v súlade s jeho mzdovým zaradením. Príplatok sa poskytuje podľa odpracovaných hodín zaškoľovaného zamestnanca.
88. O poskytnutí príplatku rozhoduje príslušný vedúci zamestnanec na základe prehľadnej evidencie o zaškoľovaní.

### **Časť 18.**

#### **Odmeňovanie účasti na školení, ďalšom vzdelávaní a rekvalifikácii**

89. Účasť na ďalšom vzdelávaní, prostredníctvom ktorého má zamestnanec získať predpoklady stanovené právnymi predpismi alebo požiadavky nevyhnutné pre riadny výkon práce, dohodnuté v pracovnej zmluve, sa posudzujú ako prekážka v práci na strane zamestnanca (§ 140 Zákonníka práce).
90. Účasť na školení a ďalšom vzdelávaní za účelom prehĺbenia kvalifikácie k výkonu práce, dohodnutého v pracovnej zmluve, je odmeňovaná ako výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda (§ 154 ods. 3 Zákonníka práce).
91. Za výkon práce sa považuje účasť na odbornom školení, pravidelnom poučovaní a preskúšaní nariadenom zamestnávateľom, ktoré je posudzované ako povinnosť vyplývajúca z výkonu dohodnutého druhu práce podľa príslušných predpisov.
92. Zamestnanci rekvalifikovaní na základe vnútorného predpisu zamestnávateľa, ktorých rekvalifikácia sa uskutočňuje v pracovnom čase, sú počas účasti na nej odmeňovaní mzdou (§ 154 ods. 2 Zákonníka práce).

### **Časť 19.**

#### **Odmeňovanie pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa**

93. Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu pre prestoj, patrí mu náhrada

mzdy v sume jeho priemerného zárobku (§ 142 ods. 1 Zákonníka práce).

94. Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku (§ 142 ods. 2 Zákonníka práce).

### **Časť 20.**

#### **Odmeňovanie pri nariadených lekárskejších prehliadkach**

95. Pri účasti na nariadených lekárskejších prehliadkach poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
96. Ak vykonáva nariadenú lekárskejšiu prehliadku turnusový zamestnanec vo svojom turnusovom voľne, započíta sa mu čas trvania lekárskejšej prehliadky v rozsahu 8,0 hodín do pracovného času ako výkon práce.

### **Časť 21.**

#### **Odmeňovanie pri nehodách**

97. Ak zamestnanec zavíní nehodu alebo ohrozí bezpečnosť železničnej prevádzky a ďalej v práci nepokračuje, mzda mu za čas od vzniku nehodovej udalosti do skončenia pracovnej zmeny nepatrí.
98. V prípade, keď sa preukáže, že zamestnanec nenesie na nehodovej udalosti vinu alebo spoluvinu, doplatí sa mu čiastka, o ktorú mu bola mzda krátená.
99. Do doby splnenia všetkých podmienok spôsobilosti pre výkon práce sa jedná o prekážku na strane zamestnanca.

### **Časť 22.**

#### **Stanovenie odbornej praxe a doby trvania pracovného pomeru**

100. Pre účely stanovenia odbornej praxe v ŽSR sa započítavajú všetky doby, počas ktorých trval platný pracovný (služobný) pomer zamestnanca k zamestnávateľovi, k zamestnávateľom alebo orgánom majúcim vzťah k odboru železničnej dopravy v pôsobnosti rezortu dopravy (vrátane k príslušným orgánom štátnej správy) a k ich právnym predchodcom bez rozdielu povolania, funkcie (pracovnej činnosti). Odpracované doby sa (aj v prípade prerušenia) spočítavajú.

101. Pre účely stanovenia odbornej praxe v ŽSR sa môžu započítať doby trvania pracovného (alebo služobného) pomeru mimo zamestnávateľa alebo doby samostatne zárobkovo činnnej osoby v odbore zodpovedajúcom dohodnutému druhu práce u zamestnávateľa. O rozsahu započítania týchto dôb rozhodne zamestnanec poverený na právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch podľa miery využitia teoretických znalostí a praktických skúseností pre vykonávanú prácu. Doby trvania pracovného pomeru mimo zamestnávateľa v odbore nezodpovedajúcom dohodnutému druhu práce, sa do odbornej praxe nezapočítavajú.

102. Dôkazné bremeno o získanej odbornej praxi mimo ŽSR je na strane zamestnanca (napr. pracovná zmluva, pracovná náplň, živnostenský list a pod.).

103. Do doby trvania pracovného pomeru v ŽSR sa tiež započítava pracovný pomer zamestnancov odborových orgánov pôsobiacich v rámci ŽSR, a ich právneho predchodcu, vrátane činnosti dlhodobo uvoľnených zamestnancov pre odborové organizácie.

104. Pre účely poskytovania odmien:

- pri pracovnom výročí zo sociálneho fondu VOJ,
- pri životnom jubileu 50 a 60 rokov,
- pri odchode do dôchodku,
- pri poskytovaní odstupného

sa do doby trvania pracovného pomeru započítavajú len doby trvania pracovného pomeru v ŽSR a ich právneho predchodcu. Do tejto doby sa započíta aj doba zamestnania v ÚVTD, ktoré bolo v rámci transformačných procesov do ČSD začlenené.

### **Časť 23.**

#### ***Priemerný a pravdepodobný zárobok na pracovnoprávne účely***

105. Zisťovanie priemerného zárobku na pracovnoprávne účely (ďalej len priemerný zárobok) sa riadi ustanoveniami §§ 134 a 135 Zákonníka práce.

106. Priemerný zárobok zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného v rozhodujúcom období. Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Zisťuje sa vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého

štvrtroka.

107. Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín, pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného fondu pracovného času zamestnanca.
108. Ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrtrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrtrok. Zvyšná časť (časti) sa zahrnie do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období. Počet rozhodujúcich období zamestnávateľ určí podľa štvrtrokov, za ktoré sa mzda poskytuje. Mzda poskytnutá zamestnancovi pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia sa považuje za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrtrokov.
109. Ak zamestnanec vykonáva prácu v niekoľkých pracovných vzťahoch u toho istého zamestnávateľa, posudzuje sa mzda v každom pracovnom vzťahu samostatne.
110. Pri vzniku pracovného pomeru v priebehu predchádzajúceho kalendárneho štvrtroka je rozhodujúce obdobie doba od vzniku zamestnania do konca kalendárneho štvrtroka, ak zamestnanec v tejto dobe odpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín.
111. Pri vzniku pracovného pomeru v kalendárnom štvrtroku, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok vypočítať, je rozhodujúcim obdobím predchádzajúci kalendárny štvrtrok.
112. Za odpracovaný deň pre posúdenie rozhodujúceho obdobia sa považuje deň, v ktorom zamestnanec vykonával prácu podľa rozvrhu zmien.
113. Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa použije v celom nasledujúcom štvrtroku.
114. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú by zamestnanec zrejme dosiahol v stanovenom pracovnom čase v rozhodujúcom období. Ak je pravdepodobný zárobok nižší ako minimálna mzda, zvýši sa na výšku zodpovedajúcu minimálnej mzde.

**Časť 24.**  
**Fond pracovného času**

115. V rámci pracovného času aj nad stanovený pracovný čas (pri práci nadčas) sa sčítajú a preplácajú v zúčtovacom období všetky zlomky odpracovaných hodín. Rovnako sa postupuje u hodín, za ktoré patrí náhrada mzdy a náhrada za pracovnú pohotovosť.
116. Na konci zúčtovacieho obdobia sa zlomky hodín nezaokrúhľujú, to znamená, že sa preplácajú v plnom rozsahu u všetkých zložiek mzdy.

**Tabuľka pre prevod minút na stotiny hodiny (podľa SAP ECC)**

Počet minút	Prevod na hodiny	Počet minút	Prevod na hodiny	Počet minút	Prevod na hodiny
1	0,02	21	0,35	41	0,68
2	0,03	22	0,37	42	0,70
3	0,05	23	0,38	43	0,72
4	0,07	24	0,40	44	0,73
5	0,08	25	0,42	45	0,75
6	0,10	26	0,43	46	0,77
7	0,12	27	0,45	47	0,78
8	0,13	28	0,47	48	0,80
9	0,15	29	0,48	49	0,82
10	0,17	30	0,50	50	0,83
11	0,18	31	0,52	51	0,85
12	0,20	32	0,53	52	0,87
13	0,22	33	0,55	53	0,88
14	0,23	34	0,57	54	0,90
15	0,25	35	0,58	55	0,92
16	0,27	36	0,60	56	0,93
17	0,28	37	0,62	57	0,95
18	0,30	38	0,63	58	0,97
19	0,32	39	0,65	59	0,98
20	0,33	40	0,67	60	1,00

117. Ak vznikne u zamestnanca, odmeňovaného formou mesačnej mzdy, potreba zistenia dosiahnutej mzdy (podľa jej jednotlivých zložiek stanovených Smernicou v mesačných čiastkach) bez ohľadu na skutočný počet pracovných dní v zúčtovanom období, použije sa pri prepočte mesačnej čiastky na jednu hodinu výkonu práce príslušný koeficient, ak je stanovený týždenný pracovný čas zamestnanca nasledovne:

<b>Týždenný pracovný čas</b>	<b>Koeficient</b>
37 a ½ hodín	1/163,1
36 hodín	1/156,5

### ***Časť 25.*** ***Záverčné ustanovenia***

118. Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnancov vopred so zásadami odmeňovania, výškou mzdy a podmienkami pre jej poskytovanie a je povinný umožniť zamestnancom nahliadnuť do Smernice.
119. Za správne uplatňovanie Smernice zodpovedajú zamestnanci poverení na právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch.
120. Právne vzťahy, ktoré nie sú upravené Smernicou, sa riadia platnými právnymi predpismi.
121. Mzdové nároky, ktoré vznikli pred dňom účinnosti Smernice, sa posudzujú podľa doterajších predpisov.
122. Dňom účinnosti tejto Smernice ruším „Smernicu pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR“ číslo 341/2004/105-O510 zo dňa 16.6.2004.
123. Smernica nadobúda účinnosť dňom 1. januára 2012.

**Tabuľka tarifných tried  
účinnosť od 01.03.2017**

Tarifná trieda	Mesačná tarifná mzda	Hodinová tarifná mzda v €	
		37,5 hodín týždenne	36 hodín týždenne
1	497 €	3,05	3,18
2	522 €	3,20	3,34
3	566 €	3,47	3,62
4	592 €	3,63	3,78
5	621 €	3,81	3,97
6	652 €	4,00	4,17
7	686 €	4,21	4,38
8	720 €	4,41	4,60
9	762 €	4,67	4,87
10	795 €	4,87	5,08
11	837 €	5,13	5,35
12	862 €	5,29	5,51
13	898 €	5,51	5,74
14	935 €	5,73	5,97
15	975 €	5,98	6,23
16	1 030 €	6,32	6,58
17	1 110 €	6,81	7,09
18	1 204 €	7,38	7,69
19	1 314 €	8,06	8,40
20	1 438 €	8,82	9,19

**Zarad'ovanie zamestnancov do tarifných tried počas účasti v kurzoch (získavanie odbornej spôsobilosti)**

<b>Číslo skúšky v zmysle predpisu Z3</b>	<b>Tarifná trieda</b>
15	5
19	9
15 + 19	9
17	6
24 - B2	7
34	9
40	6
42	6